



## La cohérence stratégique et l'alignement organisationnel

*Clarifier la direction  
et assurer  
la pérennité*

## Le développement de la culture et des compétences de leadership

*Faire évoluer  
la posture  
et la culture de leadership*

## La transformation organisationnelle

*Soutenir  
l'évolution  
en continu*

## La performance collective

*Optimiser  
le fonctionnement  
organisationnel*

## La fonction RH comme levier stratégique

*Accroître  
la valeur ajoutée  
de la fonction RH*

- Actualisation de la mission, vision et valeurs.
- Planification stratégique (court, moyen et long termes).
- Réflexion sur les modèles d'affaires et la gouvernance.
- Accompagnement de la relève entrepreneuriale.
- Accompagnement des équipes de direction.

- Élaboration de profil de compétences en leadership.
- Déploiement de parcours de formation en leadership adaptés aux différents niveaux de gestion.
- Coaching exécutif et accompagnement individuel de gestionnaires.
- Préparation de la relève aux postes-clés.

- Appropriation d'une méthodologie de transformation et d'outils adaptés au contexte.
- Formation et responsabilisation des principaux acteurs de la transformation.
- Accompagnement en gestion du changement.

- Diagnostic organisationnel et culturel.
- Optimisation de la structure organisationnelle.
- Clarification des rôles, responsabilités et processus décisionnels.
- Optimisation de la collaboration interéquipe.

- Positionnement stratégique de la fonction RH.
- Développement du rôle-conseil.
- Modernisation de l'offre de service RH.
- Développement de programmes et politiques.
- Prêt de ressources spécialisées.

